

## Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

**F.O.-DGFIP** a alerté, à de nombreuses reprises, le Directeur Général tant sur la gestion prévisionnelle catastrophique des effectifs que sur les calendriers de gestion et leur impact sur les personnels.

De la même manière, **Force Ouvrière** a toujours dénoncé la mise en place d'un système de mutation qui trouverait très rapidement ses limites de par son fonctionnement complexe et l'inadaptation des règles d'affectation au nouveau réseau de la DGFIP.

Au nom de la rigueur budgétaire et du pacte de responsabilité, le Gouvernement a réduit les recrutements dans la Fonction Publique d'Etat. Cela se traduit à la DGFIP par un mouvement de mutation au 1er septembre prochain qui fait ressortir un sous-effectif sur l'ensemble de la catégorie C de 2 370 postes.

Malgré le mouvement national de 1<sup>ère</sup> affectation d'agents administratifs et l'annonce de l'appel partiel de la liste complémentaire à hauteur de 500 emplois, il manque 1 194 agents !

De plus, les 500 emplois appelés sur les listes complémentaires suite à la forte mobilisation des personnels (grèves et pétition) n'arriveront d'ailleurs qu'en 2015.

Et cela ne résorbera pas, loin de là, le déficit chronique.

À cela s'ajoute le sous-effectif de la catégorie B de 1 362 emplois.

Cette pénurie se répercute sur le département de **Seine Maritime**.

A ce jour, pour la **seule catégorie C**, après les mouvement en CAPN, le département est **déficitaire de plus de 21 emplois** en Gestion Publique et **plus de 10 emplois** en Filière Fiscale.

A l'issue de ce projet, des postes et services vont se retrouver dans des situations totalement catastrophiques, voire ubuesques ! Nous prendrons pour seul exemple un poste en zone rurale de 4 agents, en théorie, qui pourrait se retrouver à 2 agents déjà à temps partiel.. !!

Malheureusement, ce n'est pas un cas unique ! !..

Cette situation engendre des **difficultés quotidiennes** pour les agents de tous grades qui subissent les conséquences de ces choix délibérés : stress, souffrance au travail et difficultés croissantes à accomplir leurs missions.

Alors que le climat social de notre pays nécessiterait un service public renforcé au service de nos concitoyens, comment répondre à cette attente avec de tels effectifs ?

Comment assurer de bonnes conditions de travail et, de plus, de bonnes conditions de formation pour les nouveaux collègues affectés dans nos services ?

Alors que l'exécution budgétaire de l'État et des collectivités locales représente une de nos principales missions, le Premier Ministre considère que les agents de Bercy sont des variables d'ajustement du budget.

Ensuite, le calendrier des actes de gestion mis en place par la Direction Générale est en totale inadéquation avec la vie des services et, pire, avec celles des agents.

Les élus **F.O.-DGFIP76** condamnent cette année encore, des CAP nationales trop tardives qui pénalisent les collègues en attente de leur affectation. (logement, scolarité des enfants, modes de garde pour les plus petits etc...)

Cette situation est également complexe à gérer pour les services de gestion.

Pour **F.O.-DGFIP**, la mise en place du système des RAN pour les deux filières qui oblige à passer par une demande nationale pour un mouvement infra- départemental a clairement « engorgé » les CAPN .

Les CAP locales tant attendues par les personnels concernés (voire les postes et services ) s'en trouvent retardées et les agents pénalisés !

Pour **F.O.-DGFIP**, le système des Résidences d'Affectation Nationale accroît la difficulté d'obtenir une mutation et augmente les risques d'éloignement.

C'est pourquoi bon nombre d'agents et notamment les plus jeunes, dépités, décident de ne pas déposer une demande de mutation ou pire de refuser de passer les concours, redoutant une affectation non désirée et sclérosent ainsi, à leur corps défendant, tout le système.

Enfin, les élus **F.O.-DGFIP** constatent que la Direction a utilisé le système de détachement pour un certain nombre de collègues en filière fiscale : ils occupent officiellement un poste où ils ne sont pas réellement affectés.

Cela génère une opacité dans la gestion des personnels.

Afin de lever cette opacité **F.O.-DGFIP76** demande une information complète sur les personnels concernés : leur affectation d'origine, leur affectation réelle, dès après la fin des mouvements de mutations locales.

En conclusion,

**F.O.-DGFIP** dénonce :

- le non-respect du gagnant- gagnant promis par la Direction Générale lors de la construction des règles de gestion,
- le nombre croissant d'affectations ALD (affectation à la disposition du Directeur).

**F.O.-DGFIP** revendique :

- au moins deux vrais mouvements de mutations par an.
- pour les promus par liste d'aptitude de C en B la possibilité d'être affecté dans leur département d'origine dite « Droit au retour ».

Enfin, **F.O.-DGFIP** exige le recrutement immédiat de l'ensemble des listes complémentaires et l'arrêt des suppressions d'emplois !